

Umsetzung von Gender Mainstreaming

Kaschuba, Gerit

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kaschuba, G. (2009). Umsetzung von Gender Mainstreaming. *Aktiv - Frauen in Baden-Württemberg*, 45, 4-5. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-260682>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

UMSETZUNG VON



Dr. Gerrit Kaschuba
Geschäftsführerin des Tübinger Instituts für
frauenpolitische Sozialforschung (tifs) e.V.
www.tifs.de

Das ZITAT

Gender ist eine „offene“ und diversitätsorientierte Kategorie. Sie macht keine Aussagen über „die Frauen“ oder „die Jungen“. Sie ist verschränkt mit anderen sozialen Kategorien wie ethnische Herkunft, Behinderung, Alter, sexuelle Identität. Wir sind nicht nur Mann oder Frau, sondern immer auch Angehörige einer Kultur, Generation etc. (Gerrit Kaschuba)

Der BUCHTIPP

Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen für die Integration von Gender-Aspekten in der Fortbildung, Kaschuba, Gerrit/Derichs-Kunstmann, Karin (Hg.), 2009 (im Erscheinen), www.tifs.de, www.bmfsfj.de (Anregungen für die Bundesverwaltung sowie die Landes- und kommunale Ebene)

Das ZITAT

Bei Gender Mainstreaming handelt es sich um langfristige und komplexe Lernprozesse. Vielen ist zunächst nicht bewusst, was ihre Arbeitsbereiche mit Gleichstellung zu tun haben. Dazu bedarf es Weiterqualifizierungen in Ausbildung und Fortbildung. Gender-Kompetenz ist wichtiger denn je und wird in Gender Trainings, fachbezogenen Fortbildungen und durch Beratung bei der Durchführung von Projekten vermittelt. (Gerrit Kaschuba)

In diesem Jahr feiert Gender Mainstreaming ein 10-jähriges Jubiläum. 1999 wurde Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie im Amsterdamer Vertrag verankert und in Folge in Deutschland auf Bundes-, Länder- bis hin zur kommunalen Ebene eingeführt.

Was einfach klingt, nämlich die Gender-Perspektive bzw. Gleichstellung als Querschnittsperspektive umzusetzen, gestaltet sich höchst anspruchsvoll. Auch wenn Gender Mainstreaming mittlerweile Bekanntheitsgrad hat, schützt dies nicht davor, dass Unterschiedliches darunter verstanden wird. Dies gipfelt in immer wieder aufflackernden medialen Attacken gegen Gender Mainstreaming, insbesondere gegen die Sperrigkeit des Begriffs. Umso mehr braucht es von der Politik deutliche Zeichen, dass diese gleichstellungspolitische Strategie weiter verfolgt wird. Die Politik sollte klar machen, wie Gender Mainstreaming als Querschnittsperspektive zur Verbesserung der Qualität der Arbeit in Politik, Verwaltung und weiteren Organisationen beiträgt.

Anliegen des Artikels ist es, zentrale Absichten der Strategie des Gender Mainstreaming und Chancen, aber auch Probleme, die ihre Umsetzung mit sich bringt, auf den verschiedenen Ebenen zu beleuchten.

„Gender“ ist keineswegs ein Synonym für „Frau“, sondern ein Begriff, der das gesellschaftlich und kulturell zugeschriebene, das soziale Geschlecht bezeichnet. Gender bedeutet aber mehr als nur „die Unterschiede“ zwischen Frauen und Männern wahrzunehmen. Hinter Begriffen wie „der Bürger“ etc. Frauen und Männer oder Mädchen und Jungen zu erkennen, darf nicht bedeuten, diese jeweils als homogene soziale Gruppe, als gleich bzw. mit gleichen Interessen zu denken. Wenn etwa im Bereich der Gestaltung von Spielplatzanlagen davon ausgegangen wird, dass Mädchen und Jungen unterschiedliche Spielgeräte nutzen, hieße die Konsequenz keineswegs, diese dementsprechend „spezifisch“ zur Verfügung zu stellen, sondern es geht darum, auch die Vielfalt von Interessen wahrzunehmen und die Erweiterung der Spielräume für Mädchen und Jungen – wie für Frauen und Männer – zu fördern.

Geschlecht – ein gesellschaftlicher Platzanweiser – zeigt an, was für Frauen und Männer vorgesehen ist

Geschlechterbezogene Zuschreibungen (doing gender) schlagen sich in der alltäglichen Kommunikation und in gesellschaftlichen Strukturen nieder. Die Unterbezahlung und mangelhafte Professionalisierung von Erziehungs- und Pflegeberufen sind ein Beispiel dafür. Oder auch, wenn Frauen in Förderprojekten in „Frauenberufen“ und damit häufig Sackgassen- und schlecht bezahlten Berufen ausgebildet werden wie z.B. der Hauswirtschaft. Damit verfestigen sich strukturelle Geschlechterverhältnisse bzw. prekäre Arbeitsverhältnisse.

Das Ernährer-/Hausfrauen-Modell zieht sich implizit immer noch durch viele Politikbereiche. Darum muss weiterhin an der Hinterfragung von Geschlechterstereotypen gearbeitet werden, die sich in der vertikalen und horizontalen geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung niederschlagen. Ein Ziel wäre, dass Männer und Frauen gleich bedeutend Fürsorge- und Pflegeaufgaben wahrnehmen. Andere Hindernisse liegen in Vorbehalten gegenüber Veränderungen einer

tradierten Organisationskultur und in einem hohen Handlungsdruck in Ministerien im Zusammenhang mit der Verwaltungsmodernisierung.

Gender Mainstreaming zielt nicht nur auf einzelne Maßnahmen etwa die Personalentwicklung, oder das Anwenden von Checklisten oder das „Sex Counting“, d.h. die rein quantitative Berechnung des Verhältnisses von Frauen und Männern in bestimmten Positionen, sondern auf eine Veränderung von Organisationen mit ihren Strukturen, Kulturen, Werten, Kommunikationsformen als Gesamtes. Auszeichnungen wie die „familiengerechte Hochschule“ oder „Total-E-Quality“ sind dafür wichtige Ansatzpunkte, doch braucht es in dieser Art ein ganzes Netz von Maßnahmen in jeder Organisation. Gender Mainstreaming nimmt mehr als etwa das Konzept des Diversity Management die strukturelle Verfasstheit in den Blick und kann deshalb auch nicht dadurch ersetzt werden.

Der Auftrag zu Gender Mainstreaming knüpft in Deutschland an vorhanden Grundlagen an

Der Begriff Gender Mainstreaming wurde erstmals auf der UN-Weltfrauenkonferenz in Beijing zur Strategie erklärt (UNDP 1995). Über die EU vermittelt bekam Deutschland Gender Mainstreaming als Auftrag. Gender Mainstreaming bietet eine Möglichkeit, die grundgesetzliche Aufgabe des Staates umzusetzen, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern“ und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2). Als Leitprinzip ist Gender Mainstreaming in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung (§ 2 GGO) seit 2000 verankert. In einer Pilotphase (2000–2003) wurden – begleitet von externen Wissenschaftlerinnen – in allen Ressorts der Bundesministerien über 30 Pilotprojekte umgesetzt (Ergebnisse im „Wissensnetz“ des BMFSFJ). Wichtige Arbeitshilfen zur Gender-Analyse und -Planung für die Verwaltung sind in den letzten Jahren entstanden:

- Leitfaden zur Gesetzesfolgeabschätzung bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften (2007)
- Gender Impact Assessment (2002)
- Leitfaden zur Forschungsförderung (2005)
- Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (2005)
- Leitfaden zum Berichtswesen (2005)¹

Diese Instrumentarien bieten die Möglichkeit, die bestehende Verwaltungspraxis zu durchleuchten und darauf aufbauend so zu planen, dass Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden und zu Maßnahmen zu vermehrter Chancengleichheit führen. Bestimmte Instrumente der Verwaltungsmodernisierung wurden direkt mit Gender Mainstreaming verbunden wie etwa die diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im Öffentlichen Dienst. Dies ist auch z.B. mit Instrumenten des Controlling und der Qualitätssicherung möglich und geboten.

Häufig sind Nichtregierungsorganisationen Vorreiter in der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Auftrieb hat Gender Mainstreaming auf Bundesebene durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz mit seiner Antidiskriminierungspolitik bekommen. Im Hochschulbereich sind durch die gleichstellungs-

orientierten Forschungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und das Professorinnenprogramm ebenfalls wichtige Akzente gesetzt.

In Baden-Württemberg erfolgten erste Beschlüsse zu Gender Mainstreaming 2002. In Baden-Württemberg werden die Modellvorhaben von einer Lenkungsgruppe und einer interministeriellen Projektgruppe unter Federführung des Ministeriums für Arbeit und Soziales koordiniert. Ein Fachbeirat Gender Mainstreaming berät das Ministerium.

Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg im Jahr 2005 (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) wurde Gender Mainstreaming zur Aufgabe aller Landesbeschäftigten. Die Aufgaben für die kommunale Ebene sind darin entsprechend dem Verwaltungsstrukturreformgesetz von 2004 konkretisiert.

Die kommunale Ebene zeigt ein heterogenes Bild. Der Deutsche Städtetag verabschiedete 2001 Gender Mainstreaming als Verpflichtung und führte im Jahr 2003 eine Umfrage zur Umsetzung in seinen Mitgliedsstädten durch. Häufig wurden für die Bereiche Stadtplanung, Spielplätze, Jugendarbeit, Verkehrspolitik Beispiele angeführt². Dabei zeigt sich, dass Gender Mainstreaming überwiegend als Umsetzung einzelner (Pilot-)Projekte verstanden wird.

Als Beispiel für ein umfassenderes Verständnis sei Freiburg erwähnt: Die Einrichtung einer Geschäftsstelle Gender Mainstreaming ermöglicht hier die Unterstützung einer systematischen Integration der Gender-Perspektive. In verschiedenen Fachbereichen werden Projekte durchgeführt. Aktuell wurde ein Kompass „Gender Planning“ basierend auf langjährigen Erfahrungen in der gender-sensiblen Stadtplanung entwickelt (s. S. 10 in diesem Heft).

Gender Mainstreaming erfordert Controlling und Evaluierung von Entwicklungen

Bisher liegen keine systematischen Untersuchungen oder umfassende Evaluationen über die Aktivitäten zur Implementierung von Gender Mainstreaming vor. Überprüfbar ist die Umsetzung bislang nur an den Stellen, wo die Mittelvergabe an den Nachweis der Anwendung geknüpft wird wie etwa in den Projekten aus den Europäischen Strukturfonds. Anhaltspunkte liefern Projektberichte und Kriterien für eine good practice.

Ein wichtiges Instrument, um Entwicklungen im Geschlechterverhältnis zu erfassen, stellen Gender-Indikatoren dar. Das Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg initiierte deren Entwicklung – in Zusammenarbeit mit dem Fachbeirat Gender Mainstreaming des Landes und dem Statistischen Landesamt. Die 17. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz hat 2008 die Idee aufgegriffen, länder einheitliche Gender-Indikatoren zu entwickeln. Daraus ist der Gleichstellungsatlas mit aktuellen Zahlen zum Geschlechterverhältnis – bezogen auf differenzierte Indikatoren zu Partizipation, Bildung und Ausbildung, Arbeit und Einkommen, Lebenswelt – entstanden³ (s. S. 7 in diesem Heft). Systematische

Das Gesamtkonzept von Gender Mainstreaming in Baden-Württemberg beinhaltet Bausteine wie Sensibilisieren, Informieren, Motivieren, Qualifizieren, Praktizieren und Evaluieren. Maßnahmen sind z.B. ein Veranstaltungszyklus „GeM – eine Zukunftsstrategie“ zu verschiedenen Schwerpunktthemen: „Kommunen“ (2004), Hochschule (2004), Schule (2005), Personalentwicklung (2006) oder die Kamingsgespräche „Politik trifft Wissenschaft“. Broschüren wie „Chancengleichheit braucht Ideen – Arbeitshilfe für Kommunen“ (Ministerium für Arbeit und Soziales 2006) oder „Chancengleichheit konkret – Arbeitshilfe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Ministerien des Landes (Ministerium für Arbeit und Soziales 2007) geben Anregungen für den Einsatz von Instrumenten und Beispiele auf verschiedenen Fachgebieten⁴. Der Fortschrittsbericht 2004–2007 zeigt, dass der Gedanke des Gender Mainstreaming in den Ministerien angekommen ist, wenn auch mit unterschiedlicher Vorgehensweise und Intensität. Wegweisend sind Projekte, die an der Ausbildung ansetzen: ein Arbeitsplatz-Begleitprojekt „Genderkompetenz für Ausbilder und Ausbilderinnen“ im gewerblich-technischen Bereich, um junge Frauen besser anzusprechen; ein Projekt bei den Hochschulen für Öffentliche Verwaltung Kehl und Ludwigsburg zur Einführung von Gender Mainstreaming in die Studieninhalte. Hier ist weiterer Bedarf in Richtung Curriculumentwicklung etwa für den Erziehungsbereich und die Lehrerhochschulbildung gegeben. In den Ministerien selbst gibt es Qualifizierungen mit Inhouse-Seminaren für Führungskräfte zur Vermittlung von Fachwissen für die Anwendung von Gender Mainstreaming (Gender-Kompetenz), einen E-Learning-Kurs zu Gender Mainstreaming der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg und künftig ein diesbezügliches Modul für die Einführungsqualifizierung für den höheren Dienst in der Führungsakademie.

Evaluationen und Befragungen, die die Entwicklung der Gleichstellung fortschreiben – wie etwa durch den Städtetag – sind wichtig.

Wo dies geschieht, wird sichtbar, dass diese Strategie zu einer verstärkten Zielorientierung in Politik und Verwaltung sowie Organisationen, die Gender Mainstreaming implementiert haben, führt. Um dies beurteilen zu können, ist es nötig, immer wieder zu definieren, was Erfolg in Bezug auf die Umsetzung der Gender-Querschnittsperspektive bedeutet.

Gender Mainstreaming steht unter Erfolgsdruck. Ein schneller Nutzen für die Organisation und Einzelne wird erwartet. Doch die damit verbundenen Bildungsprozesse brauchen Zeit und strukturelle Verankerungen. Wichtig ist Kontinuität in der Ermöglichung von Lernprozessen durch Sicherung der Rahmenbedingungen. Diese ist gefährdet, wenn zu schnelle Infragestellungen den Druck erhöhen. Ängste werden geschürt durch Gender Mainstreaming-Kritiker und mediale Schreckgespenster. Doch diese dürfen nicht dazu führen, den Begriff und Ansatz von Gender Mainstreaming aufzugeben. Zeigen sie doch eher, dass hier wunde Punkte getroffen werden. Mit Gender Mainstreaming hat eine Verbreiterung und Qualifizierung des Gleichstellungs- und Gender-Diskurses auf Organisations- und Fachebene begonnen, von dem Frauen wie Männer profitieren.

Das ZITAT

Während sich auf Bundesebene Gender-Budgeting (Planung, Steuerung und Controlling einer geschlechterdifferenzierenden Haushaltspolitik) derzeit noch nicht umsetzen zu lassen scheint, ist es auf kommunaler Ebene unter den Instrumenten momentan der Spitzenreiter – so z.B. in Berlin und München. (s.S.6 in diesem Heft). In Freiburg wurde gerade der erste geschlechtersensible Beteiligungshaushalts durchgeführt. (Gerrit Kaschuba)

Die QUELLE

¹ www.bmfsfj.de/gm/arbeitshilfen.html

² Gender Mainstreaming, Best Practice aus den Kommunen, Deutscher Städtetag 2003

³ www.bmfsfj.de;www.sozialministerium-bw.de

⁴ www.sozialministerium-bw.de

„Gender-Kompetenz im kommunalen Raum (GeKom)“ ist ein Projekt der Landesstiftung Baden-Württemberg im Rahmen des Programms „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“. Es wird vom Forschungsinstitut tifs in Zusammenarbeit mit SOWIT durchgeführt und befasst sich mit der Evaluation von Gender Mainstreaming-Prozessen. Beteiligt sind die Kommunen Karlsruhe, Ulm, Leonberg, Nagold, Landkreis Sigmaringen, die nur zum Teil bislang Gender Mainstreaming auf der Agenda haben. In jeder Kommune wurden in der Verwaltung eine Gender-Bestandsanalyse durchgeführt und daraufhin zwei exemplarische Anwendungsprojekte entwickelt, z.B. Überarbeitung von Förderrichtlinien, Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit, Altenpflege, Kulturarbeit. Das Projekt richtet sich an die Mitarbeitenden in Kommunalverwaltungen und an Bürgerinnen und Bürger – direkt oder vermittelt über Akteurinnen und Akteure in Organisationen. Ziel ist die Erweiterung der Gender-Kompetenz der Beteiligten (fachliche, persönliche, soziale und methodische Schlüsselqualifikationen unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive). Um Schlussfolgerungen für Bildungsprozesse im Kontext von Gender Mainstreaming in Kommunen ziehen zu können, werden Faktoren und Vorgehensweisen für gelingende und schwierige Prozesse evaluiert.